

Chancen - im Bildungs- und Beschäftigungssystem

Zu den am häufigsten verwendeten Begriffen sowohl sozialwissenschaftlicher als auch alltagstheoretischer Interpretationen der Perspektiven Einzelner im Bildungs- und Beschäftigungssystem gehört der Begriff der „Chance“. Das Bewußtsein oder Empfinden der Wichtigkeit, eine Chance zu besitzen oder zu erwerben, war wohl noch zu keiner Zeit so groß und - was zu erläutern sein wird - zugleich so ambivalent wie gegenwärtig. Auch in den Interviews, die den in diesem Heft zur Diskussion gestellten Untersuchungsergebnissen zugrunde liegen, spielte der Chancenbegriff und insbesondere der durch ihn gekennzeichnete (wenn auch nicht immer mit dieser Vokabel bezeichnete) Tatbestand eine zentrale Rolle.

Wenn im Kontext von Bildungs- und Beschäftigungspolitik Chancen thematisiert oder postuliert werden, richtet sich die Aufmerksamkeit stets auf die Frage nach jenen - insbesondere durch Bildungsmaßnahmen zu beeinflussenden oder zu schaffenden - intrapersonalen Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, damit jemand (zunächst nur) die Möglichkeit erlangt, tatsächlich zu erreichen, was er erstrebt. Die Gründe für das Erfordernis, Chancen zu postulieren, bleiben dabei meistens außer Betracht. Mehr noch: wer seine Aufmerksamkeit und sein Engagement der Wahrung einer Chance widmet, der trägt damit (unbeabsichtigt) zur Rechtfertigung jener Bedingungen bei, unter denen es (eben fraglos) als notwendig gilt, Chancen zu postulieren.

Wenn eine Chance in den intrapersonalen Voraussetzungen der Möglichkeit begründet ist, eine erstrebenswerte gesellschaftliche oder berufliche Position oder ein erwünschtes materielles oder immaterielles Gut zu erlangen, dann werden damit folgende Probleme aufgeworfen:

1. Voraussetzungen kann es immer nur im Hinblick auf ein konkret-inhaltliches *Wozu* oder *Wofür* geben. Das aber heißt: Kriterien zur Bestimmung der Eignung notwendiger Voraussetzungen der Möglichkeit, eine jeweilige Chance zu begründen, sind in den extrapersonalen Bedingungen der *Chancenrealisierung* (vor-) gegeben.

2. Worin bestehen diese extrapersonalen *Realisierungsbedingungen* einer Chance? Sind sie (in idealtypischer Klassifizierung):

- a. unabänderlich vor-gegeben (so z.B. der Steilhang, den man als Bergsteiger nur zu überwinden vermag, wenn man die dafür erforderliche Kondition und Ausrüstung besitzt) oder sind sie
- b. durch politisches und ökonomisches Handeln definiert, geschaffen, kritisierbar, änderbar?

Von „Chancen“ ist eigentlich und meistens nur im Hinblick auf die durch gesellschaftliches Handeln geschaffenen und veränderbaren Realisierungsbedingungen die Rede. Angesichts unabänderlicher Vorgegebenheiten spricht man demgegenüber üblicherweise von (Handlungs-) „Voraussetzungen“ und nur im übertragenen

Sinne von „Chancen“. Das mag damit zusammenhängen, daß bei der Bestimmung des Chancenbegriffs das Merkmal der Konkurrenz unter Bewerbern um die Realisierung eben jener Gelegenheiten eine wichtige Rolle spielt, die mit materiellen oder immateriellen Privilegien ausgestattet sind. Die „Verwandlung“ einer körperlichen Anstrengung in einen sportlichen Wettkampf verwandelt die Wahrscheinlichkeit, mit der das (meßbare) Resultat der Anstrengung zu einem Obsiegen in der Konkurrenz derer führt, die sich zum gleichen Zweck und unter gleichen (extrapersonalen) Erfolgsbedingungen anstrengen, in eine Chance.

Jedoch ganz unabhängig vom wandelbaren Sprachgebrauch interessiert in diesem Zusammenhang jener Typ einer Chance, dessen Inhaltsbestimmung von Realisierungsbedingungen abhängt, die aus gesellschaftlichem Handeln resultieren. Denn genau dieser Chancenbegriff spielt in der gesellschaftlichen Praxis des Bildungs- und Beschäftigungssystems die herausragende Rolle.

3. Wer ist *Subjekt* der Bestimmung des Kriteriums, ohne das eine Entscheidung darüber nicht möglich ist, ob jeweilige Voraussetzungen der Chancenrealisierung erfüllt sind? Zur Differenzierung dieser Frage soll auf zweierlei kurz eingegangen werden:

- a. Bei der Bestimmung einer Chance spielen vier Größen eine Rolle: (1) die extrapersonale Realisierungsbedingung, (2) die individuelle intrapersonale Realisierungsvoraussetzung, (3) die Konkurrenz unter denjenigen, die um die individuelle Erfüllung der Realisierungsvoraussetzung wetteifern und (4) die inhaltliche Definition jenes Rekrutierungs- bzw. Zuschreibungskriteriums, das unter den drei übrigen Größen „vermittelt“ und für die Chancenrealisierung letztlich ausschlaggebend ist. Alle vier Größen sind Resultat personalen-gesellschaftlichen Handelns, also variabel. Sie stehen in keinerlei Determinationszusammenhang und sind insofern unabhängig voneinander. Andererseits muß jedoch davon ausgegangen werden, daß sich diese Größen (in einem präzisionsbedürftigen Sinne) wechselseitig stark beeinflussen, so daß nur von einer „relativen Unabhängigkeit“ gesprochen werden kann. Dazu ein Beispiel: Ob bei der Rekrutierung eines Bewerbers für die Erfüllung einer bestimmten Arbeitsaufgabe (extrapersonale Realisierungsbedingung einer Chance) das Abitur (intrapersonale Realisierungsvoraussetzung) als notwendig oder erwünscht gilt (Rekrutierungskriterium), das ist nicht unabhängig von der „Qualifikationsverteilung“ unter den (konkurrierenden) Bewerbern. Konkreter: Eine Bank wird das Abitur nur dann zur Einstellungsvoraussetzung erklären, wenn unter den Bewerbern um eine Banklehre (ausreichend viele) Abiturienten vertreten sind.
- b. Relativ unabhängig voneinander sind aber nicht nur die vier Größen, sondern auch die Subjekte, die für ihre Bestimmung und Verwirklichung als zuständig gelten bzw. verantwortlich gemacht werden. Diejenigen, die für die Erfüllung der intrapersonalen Voraussetzungen zur Begründung einer Chance verantwortlich gemacht werden, sind in aller Regel nicht mit denen identisch, die über die Kriterien zur Beurteilung des Erfolgs dieser Bemühungen befinden, und auch nicht mit denen, die über die extrapersonalen Bedingungen der Chancenrealisierung verfügen. Andernfalls spräche man nicht von Aktivitäten zur Begründung

einer Chance, sondern von Bemühungen um Realisierung eines Handlungszwecks, den man selbst setzen kann und setzen muß. Freilich kann man auch den Erwerb einer Chance als Handlungszweck ansehen bzw. interpretieren. Aber eine Chance ist kein Selbstzweck, sondern allenfalls notwendige (jedoch keineswegs hinreichende) Bedingung für etwas, das der Chance allererst ihren Sinn und Wert verleiht: nämlich die Chancenrealisierung. Jedoch die Chancenrealisierung hängt von solchen extrapersonalen Bedingungen ab, die nicht mehr in die Zuständigkeit dessen fallen, der für die Erfüllung jener intrapersonalen Voraussetzungen verantwortlich gemacht wird, die als „Chance“ bezeichnet und bewertet werden. Auch dazu ein Beispiel: Wer ein Unternehmen gründet oder sich wirtschaftlich selbständig machen will, der muß das Ziel dieses Vorhabens *selbst* definieren, sodann - im Wissen um die Realisierungsbedingungen - den Entschluß zur Verwirklichung dieses Zieles fassen und schließlich die Mittel bereitstellen oder (be-) schaffen, die erforderlich sind, um dieses Ziel zu realisieren. Wer sich andererseits um eine Chance bemüht, beispielsweise als Führungskraft in der Wirtschaft eingestellt zu werden, der sieht sich ebenfalls mit Realisierungsbedingungen dieses Vorhabens konfrontiert, die jedoch durch folgende Besonderheiten (bzw. Akzentuierungen) charakterisiert sind:

- (Unternehmensspezifische) Kriterien zur Rekrutierung von Führungskräften finden Bewerber um Führungspositionen vor. Die Möglichkeiten der Bewerber, auf die Bestimmung dieser Kriterien Einfluß zu nehmen, sind (zunächst und vergleichsweise) außerordentlich gering.
- Maßgebliche Bestimmungsgröße der Kriterieninhalte sind Qualifikationsanforderungen, in denen sich einerseits vor-gegebene (vom Wissen um das Qualifikationsangebot auf dem Arbeitsmarkt allerdings beeinflusste) Definitionen von Arbeitsaufgaben niederschlagen, die die Bewerber um die betreffenden Positionen andererseits als Handlungsziele zu akzeptieren haben.
- Das in diesem Zusammenhang wohl wichtigste Charakteristikum besteht darin, daß um Einstellung als Führungskraft Bemühte *mit anderen*, hinsichtlich einer fremd definierten Einstellungsbedingung *konkurrieren*. Die Konkurrenten sind gezwungen, sich in der Bereitschaft zu überbieten, die *vorgefundenen* Anforderungen zu erfüllen und sich in den dabei geltend zu machenden Ansprüchen - zumindest tendenziell - zu unterbieten. Weder das Risiko noch die Tatsache des Scheiterns allein sind Kennzeichen des mit „Chance“ Bezeichneten, sondern deren Begriffs-*Notwendigkeit*: Eine Chance ist eine Möglichkeit, die sich nicht für alle Subjekte der Chance realisieren läßt, weil nicht alle um knappe (privilegierte) Positionen und Güter konkurrierenden erfolgreich sein können, weil es - im Hinblick auf begehrten Positionen oder Güter - Privilegierte nicht ohne Unterprivilegierte geben kann und schließlich, weil es anders weder üblich noch sinnvoll wäre, (nur) von einer „Chance“ zu reden. Dadurch unterscheidet eine Chance sich von einer Berechtigung (dazu Ziertmann 1929). Allerdings verwandelt eine Berechtigung sich in dem Maße in eine „bloße“ Chance, in dem der mit einer Berechtigung verbundene (Rechts-) Anspruch auf eine „entsprechende“

Plazierung und Honorierung relativiert wird, etwa weil die Zahl Anspruchsberechtigter die Anzahl entsprechender Positionen übersteigt.

Zusammenfassend läßt sich also sagen: Allein das Subjekt einer Chance ist für die Schaffung der Voraussetzungen verantwortlich, die erst dadurch zu Voraussetzungen werden, daß sie von denjenigen als solche anerkannt werden, die mit der Schaffung der Voraussetzungen prinzipiell nichts zu tun haben. Kämen diejenigen, von deren Entscheidungen die Realisierung einer Chance abhängt, auch für die Schaffung der hier zur Diskussion stehenden Voraussetzungen selber auf, so spräche man wohl nicht von der Etablierung einer Chance, sondern beispielsweise von Maßnahmen unternehmerischer Personal- oder Organisationsentwicklung.

4. Zu einem Problem wird diese interpersonale Zuständigkeitsverteilung zum einen dadurch, daß die Möglichkeiten des Subjektes einer Chance, auf die Chancenrealisierung Einfluß zu nehmen, im wesentlichen darauf reduziert bleibt, sich den jeweils vorgefundenen Bedingungen der Chancenrealisierung bzw. der Qualifikationsverwertung zu unterwerfen. Wenn jemand - auf welcher Stufe formaler Qualifikation und betrieblicher Hierarchie auch immer - seinen Arbeitsplatz verliert, dann ist das nur ausnahmsweise darin begründet, daß dem von Arbeitslosigkeit Bedrohten oder Betroffenen (plötzlich) die Qualifikation zur Erfüllung seiner Arbeitsaufgabe abhanden gekommen ist. Ursache dafür ist vielmehr eine Neudefinition der Beschäftigungsanforderungen, die sich keineswegs nur aus einer (qualitativen) Neuorganisation der Arbeit, sondern auch bereits daraus ergeben kann, daß (aus „Rationalisierungsgründen“) die Zahl der Beschäftigten reduziert wird. Dabei werden - ohne daß sich an den intrapersonalen Voraussetzungen einer Beschäftigungschance, also an der Qualifikation der Betroffenen auch nur das Geringste ändert - Beschäftigte entbehrlich, die vorher offensichtlich unentbehrlich, zumindest „brauchbar“ waren. Ein Mittel zur Chancenrealisierung im Beschäftigungssystem sind Qualifikationen nur dann, wenn und nur insoweit, als sie ein Mittel in der Hand derer sind, die (zu ihren Preisen) über die (auf dem Arbeitsmarkt eingekauften) Qualifikation verfügen und sie in Produktionsprozessen verwerten (können). Die in einer konkreten Person als der Trägerin einer Chance hergestellte Brauchbarkeit ist die notwendige (nicht aber auch schon hinreichende) Bedingung der Chancenrealisierung.

Verschärft wird dieses Problem durch die Tatsache, daß künftige Bedingungen der Qualifikationsverwertung und also der Chancenrealisierung umso unzuverlässiger - wenn überhaupt - prognostiziert werden können, je stärker insbesondere die naturwissenschaftlich-technische, ökonomische, politische und gesellschaftliche Entwicklungsdynamik ausgeprägt ist. Mit dieser Unberechenbarkeit künftiger Chancenrealisierung steigt das Risiko einer - am unvorhersehbaren Anspruch gemessenen - Fehlqualifizierung. Fehlqualifiziert kann jemand - völlig unabhängig vom Ausmaß seiner Qualifizierungsbemühungen - nur im Hinblick auf (die Entwicklung der) Qualifikationsanforderungen sein, die der auf diese Weise Fehlqualifizierte nicht nur nicht bestimmen, sondern auch nicht langfristig vorhersehen kann. Dennoch gilt Fehlqualifizierung als Mangel der intraindividuellen Voraussetzungen einer Chancenrealisierung, d.h.: als Defizit der Qualifikation genau dessen, der praktisch gar keinen Einfluß auf die Bestimmung des Kriteriums dafür hat, was als Qualifikation

versus Fehlqualifikation zu bewerten und zu behandeln ist. Derjenige, dem ein Einfluß auf die extrapersonalen Bedingungen der Chancenrealisierung am weitestgehenden entzogen bleibt, wird aber dennoch nicht nur für die Sicherung seiner Chance verantwortlich gemacht. Er allein trägt auch das Risiko, genau dabei seine Chance zu verfehlen.

Versuche, die skizzierte Fehlqualifizierung zu vermeiden, haben dazu geführt, den Erwerb inhaltsunspezifischer formaler (Schlüssel-) Qualifikationen zu empfehlen. „Da Qualifikationsprognosen nur unzulängliche Orientierungshilfen für die Bildungsplanung liefern ..., empfiehlt es sich für das Bildungswesen, den ... Versuch aufzugeben, eine Ausrichtung auf noch nicht angebbare künftige gesellschaftliche Erwartungen anstreben zu wollen. Statt dessen kann die Anpassungsfähigkeit an nicht Prognostizierbares selbst zum Angelpunkt bildungsplanerischer Entscheidungen werden...“ (Mertens 1975, S. 411). Wenn also nicht zuverlässig ermittelt werden kann, welche inhaltlichen Qualifikationen der in das Bildungssystem Eintretende beim Eintritt in das Beschäftigungssystem benötigt, dann soll der hier und jetzt zu Qualifizierende wenigstens lernen selbst zu lernen, was er später braucht (kritisch dazu u.a. Geißler 1990; Heid 1990, S. 138). Da jedoch formale nicht unabhängig von inhaltlichen Qualifikationen erworben werden können (Achtenhagen 1987, S. 12; Weinert 1990), bleibt Heranwachsenden gar nichts anderes übrig, als sich schon frühzeitig und permanent an gegebenen und (nur kurzfristig) absehbaren Qualifikationsverwertungsbedingungen zu orientieren (Heinz/Krüger 1987; Fuchs-Heinritz 1990). Das Risiko, sich mit all seinen Qualifizierungsbemühungen dennoch fehlzuqualifizieren und mit dieser Fehlqualifizierung auch seine Chance zu „verlieren“, wird dadurch nicht verringert. Das gilt auch insofern, als jede Förderung und Überprüfung nichtfachlicher, also allgemeiner oder abstrakter oder formaler (Schlüssel-) Qualifikationen nur über Verhaltens- oder Handlungs*inhalte* möglich ist, und zwar im besonderen über jene Inhalte, die jeweils erwünscht und in Kriterien der Chancenrealisierung operationalisiert sind. Als Selbständigkeit, Kreativität, Verantwortungsbewußtsein werden in der Praxis nur solche Einstellungen bzw. Orientierungen „bewertet“ (!) und anerkannt, die sich (in einem als „konstruktiv“ disziplinierten Kritik-Spielraum) *positiv* auf das *inhaltlich* jeweils Geforderte beziehen.

Dennoch erscheinen Begriff und Konzept der Schlüsselqualifikationen nicht ungeeignet, die Entwicklung und Konservierung der gleichen illusionären Hoffnungen zu begünstigen, die auch für die Beliebtheit des Chancenbegriffs ursächlich sein dürften (dazu Ortmann 1976, S. 115, 124): Nicht nur *Chancen*, sondern auch eine der wichtigsten Voraussetzungen für das Erfordernis, Chancengleichheit zu fordern, nämlich die interpersonale *Ungleichheit* der Möglichkeiten ihrer Realisierung, werden zugleich als Voraussetzungen und Indikatoren menschlicher Freiheit „interpretiert“ (Ortmann 1976, S. 116 f.; Heid 1988, S. 5 ff.). Chancen - so die erste Illusion - eröffnen Möglichkeiten. Der Adressat des Chancenpostulats - so die zweite Illusion - deutet seine Zuständigkeit (Verantwortung) für die Erfüllung der als Chance interpretierten intrapersonalen Voraussetzung für (unvorhersehbare) extrapersonale Qualifikationsanforderungen als „Befreiung von Zwängen“ (etwa zur vorzeitigen Festlegung) und im besonderen als Befreiung vom „Zwang zur Lohnarbeit“ (Heinz 1991, S. 11 - mit Bezug u.a. auf Zoll u.a. 1989 und Baethge 1988). Deshalb konnte

das Konzept der Chance wohl auch den Anschein erwecken, Moment eines völlig unstrittigen Merkmals oder gar Maßstabes der Moderne zu sein, nämlich Ausdruck jener „funktionalen Autonomie“ (U. Beck), deren historische Würdigung noch Blankertz (1966, S. 10 f.) zu dem euphorischen Diktum von der „Daseinsmöglichkeit der freigesetzten Subjektivität“ inspiriert hat (s. auch Dahrendorf 1966, S. 32 f.). Daß aber der Wert einer Chance nichts anderes als die Funktion ihrer (unberechenbaren und fremdbestimmten!) Realisierungsbedingung ist, bleibt dabei völlig außer Betracht. Man muß sogar noch weiter gehen: Als Chancen in Aussicht gestellte Möglichkeiten begründen auf der Seite des Subjektes einer Chance ein „Muß“, einen „Zwang“ (notwendige Voraussetzungen!), denen auf Seiten dessen keinerlei Verpflichtung gegenübersteht, der ausschlaggebend über die Realisierung der Chance entscheidet. Denn mit einer Chance wird eben nur eine Möglichkeit und keine Erfolgsgarantie offeriert. Damit ist bereits ein weiteres Problem angesprochen.

5. Die weitere Verschärfung des skizzierten Problems liegt darin, daß es - vom wohl nur theoretischen Grenzfall abgesehen - praktisch keine Situation gibt, durch die das mit dem Chancenbegriff bezweckte „Versprechen“ gebrochen würde. Das Mißverhältnis zwischen der Anzahl derer, die um eine erstrebenswerte Position im Bildungs- oder Beschäftigungssystem konkurrieren, und der Zahl dieser Positionen mag noch so groß sein, *alle* Bewerber haben die Chance, sich um die Erfüllung der individuellen Voraussetzungen zu bemühen, von denen der für die Rekrutierung Zuständige die Chancenrealisierung abhängig macht. Daß tausend und mehr Bewerber um nur eine Position konkurrieren, setzt die Geltung des Chancenpostulats nicht außer Kraft, im Gegenteil: es steigert dessen Bedeutung. Denn je größer die Wahrscheinlichkeit der Chancenrealisierung wird, desto geringer werden Erfordernis und Dringlichkeit, Chancen zu postulieren. Von „Chancen“ zu reden ist nämlich nur sinnvoll, wenn und soweit ihre Realisierung offen bzw. ungewiß ist (Heid 1988). Das Chancenpostulat richtet sich auf die notwendigen intrapersonalen Voraussetzungen der Chancenrealisierung, es stellt eine Möglichkeit in Aussicht, eine Erfolgsgarantie schließt es aus. Es garantiert also nicht die Chancenrealisierung, aber es garantiert, daß nicht alle erfolgreich sein werden und können, die sich um die Erfüllung jener Anforderungen bemühen, die notwendige, aber nicht hinreichende Voraussetzung der Chancenrealisierung sind. Es garantiert überdies und vor allem, daß all jene, die an nichts anderem als an ihrer Chance interessiert sind, keinen Grund haben (werden) zu protestieren, wenn sie in der Konkurrenz um die Realisierung ihrer Chance unterliegen. Die aus Gründen der Prognoseunsicherheit nahezu unkalkulierbare Wahrscheinlichkeit der Chancenrealisierung muß kleiner als 1 und größer als 0 sein - andernfalls wäre es sinnlos, von „Chancen“ zu reden. Von „Chance“ wird also nur dann gesprochen, wenn die Zahl der um erstrebenswerte Positionen oder Güter Konkurrierenden größer ist als die Zahl dieser Positionen oder Güter.

6. Damit sind zwei weitere Probleme angesprochen:

- a. Die Konzentration der Aufmerksamkeit und entsprechender Bemühungen auf die Erfüllung intraindividuelle Voraussetzungen zur Begründung und Wahrung einer Chance lenkt auch von jener Voraussetzung ihrer Geltung ab, die bereits erwähnt wurde, nämlich von der Frage nach den Gründen für die interpersonale

Ungleichwertigkeit erstrebenswerter Positionen und Güter, hinsichtlich derer es sich überhaupt erst lohnt, seine Chance zu wahren. Mit dem Chancen- und Chancengleichheitspostulat wird die soziostrukturelle Bedingung ihrer Relevanz in ein individuelles Problem derer verwandelt, denen es in ihrem Bemühen (zufällig) mehr oder weniger gut gelingt, jene Voraussetzungen zu erfüllen, auf deren Bewertung auch nur als Chance sie selbst aber so gut wie keinen Einfluß haben. Die geforderte und die verwirklichte Gleichheit der Chancen täuscht über die bereits denkbare Ungleichheit ihrer Realisierung hinweg. Jene reale gesellschaftliche Ungleichheit, die den (sozial-) politischen Kampf um die Realisierung von Chancengleichheit allererst rechtfertigt, soll und kann dadurch nicht aufgehoben, sondern nur „besser“ organisiert und „begründet“ werden (Ortmann 1976; Rolff 1983, S. 362 f.; Heid 1988). Wenn und soweit im Begriff der Chancengleichheit ein Verteilungsproblem angesprochen ist, kann damit nicht die Aufhebung oder Verringerung der Ungleichheit (unter den Menschen) gemeint sein. Die objektive Bedingung der Notwendigkeit, Chancengleichheit zu thematisieren und zu postulieren, konstituiert erst Sinn und Zweck der Konzeption und des darin fundierten Programms: nämlich die - wie auch herbeigeführte und begründete - Erzeugung einer den soziostrukturellen Verwendungs-Bedingungen entsprechenden Ungleichheit unter denen, die um die Realisierung ihrer Chance konkurrieren. Deren Chance besteht genau genommen sogar nur darin, zur Konkurrenz um jene Positionen oder Güter zugelassen zu werden, deren Anzahl und deren „Wertigkeit“ nicht oder nur unwesentlich und außerordentlich vermittelt von der Qualifikation - also den intrapersonalen Zugangsvoraussetzungen - der um die Realisierung ihrer Chance Konkurrierenden abhängen.

Die Problematik des skizzierten Sachverhalts liegt

- zum einen in der „Täuschung“ über die Zuständigkeiten bei der Bestimmung und Gewährleistung dessen, was eine Chance „ist“, und davon auch verwirklicht wird, sowie
 - zum anderen in der Suspendierung der Frage nach der Stichhaltigkeit und Relevanz der Gründe nicht nur für die Knappheit, sondern insbesondere auch für die Ungleichwertigkeit jener Positionen und Güter, deren Verteilung und Legitimierung das Chancenpostulat bezweckt.
- b. Im fachlichen wie im alltäglichen Sprachgebrauch ist häufig von einer großen (oder geringen) Chance die Rede. Es erscheint zweckmäßig, dabei einen quantitativen und einen qualitativen Aspekt zu unterscheiden. Zwischen dem „Grad“ und der „Qualität“ einer Chance besteht eine asymmetrische Beziehung. Eine Chance ist umso größer, je besser im Einzelfall die keineswegs immer zureichend kalkulierbaren intrapersonalen Voraussetzungen ihrer Realisierung erfüllt sind und/oder je größer die Wahrscheinlichkeit der Chancenrealisierung in quantitativer Hinsicht ist. Ob und wie weit diese Voraussetzungen erfüllt sind, entscheidet sich jedoch nicht vom Wissen, Wollen und Handeln der sich Qualifizierenden her, die für die Schaffung dieser intrapersonalen Voraussetzung verantwortlich sind. Das hängt vielmehr von jenen Entscheidungen ab, in denen darüber

befunden wird, ob und inwieweit ein jeweiliger Wissensvorrat und eine dazu passende Verhaltensbereitschaft als (Chancenrealisierungs-) Voraussetzung anerkannt werden. Also auch über den Grad einer Chance entscheidet letztlich nicht das Subjekt einer Chance, sondern derjenige, der über die extrapersonalen Bedingungen der Realisierung und damit auch der Anerkennung einer Chance verfügt.

Eine Chance ist andererseits (freilich nicht im moralischen Sinne) umso mehr „wert“, je höher die Realisierungselektivität oder je geringer die Anzahl der extrapersonalen Realisierungsmöglichkeiten ist. Der „Wert“ einer Chance ist also die Funktion des Risikos, aufgrund jenes (fremd definierten) Voraussetzungs mangels zu scheitern, der häufig als Fehl- oder Minderqualifikation interpretiert wird. Je größer die Zahl der um erstrebenswerte Positionen oder Güter konkurrierenden im Vergleich zur Anzahl dieser Positionen oder Güter ist, desto *geringer* ist die Chance jedes einzelnen in *quantitativer* Hinsicht und desto *größer* ist die Chance jedes einzelnen in *qualitativer* Hinsicht. Die Endpunkte beider asymmetrischer Kontinuen zur Bestimmung der „Größe“ einer Chance sind durch Situationen gekennzeichnet, angesichts derer es sinnlos und auch unüblich ist, überhaupt noch von einer „Chance“ zu reden.

Die Schwierigkeit, bei der nicht ganz unmißverständlichen Bestimmung des „Wertes“ einer Chance zwischen einem rein funktionalistischen Wert insbesondere der Knappheit erstrebenswerter Positionen und Güter einerseits und einem - wie auch immer definierten - nichtfunktionalistischen Wert einer Chance andererseits zu unterscheiden, liegt darin begründet, daß mit dem hier zur Diskussion stehenden Chancenbegriff auf jene Wettbewerbsbeziehung verwiesen wird, die nahezu zwangsläufig und ausschließlich zu „marktförmiger“ „Wertbildung“ führt. Wer sich um eine „Verbesserung“ seiner Chancen bemüht, der kann nicht gleichzeitig an einer Relativierung des Prinzips der Chancenrealisierung interessiert sein: Jede - immer nur individuell mögliche - „Verbesserung“ einer Chance ist an die reale Bedingung der „Verschlechterung“ von Chancen anderer geknüpft, und zwar bezogen auf das *jeweilige* inhaltliche Realisierungskriterium.

Literatur

- Achtenhagen, F. u.a., Lernen, Denken, Handeln in komplexen ökonomischen Situationen - unter Nutzung neuer Technologien in der kaufmännischen Berufsausbildung, Göttingen o.J. (1987)
- Baethge, M. u.a., Arbeit und Identität, Opladen 1988
- Blankertz, H., Zum Begriff des Berufs und zur Notwendigkeit von Forschung auf dem Gebiet der Berufsbildung. In: Ein zentrales Forschungsinstitut für Berufsbildung? Gutachten zur Frage der Gründung eines Forschungsinstituts für Berufsbildung ... erstattet von H. Blankertz, D. Claessens, F. Edding, Berlin 1966, S. 1 - 13
- Dahrendorf, R., Über den Ursprung der Ungleichheit unter den Menschen, Tübingen 1966
- Fuchs-Heinritz, W., Biographische Studien zur Jugendphase. In: Lebensverläufe und sozialer Wandel. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 31/1990, S. 58-88

- Geißler, K.A., Mit dem Qualifikations-, „Schlüssel“ nach oben. In: Frankfurter Rundschau vom 10. 05. 1990, S. 35
- Heid, H., Zur Paradoxie der bildungspolitischen Forderung nach Chancengleichheit. In: Z.f.Päd 34, 1988, Nr. 1, S. 1 - 17
- Derselbe, Über Zwecke, Inhalte und Subjekte von Qualifizierungsprozessen. In: Grundlagen der Weiterbildung 1, 1990, H. 3, S. 136 - 139
- Heinz, W.R.; H. Krüger u.a., „Hauptsache eine Lehrstelle,, Weinheim/Basel 1987
- Mertens, D., Schlüsselqualifikationen (1974). In: Lange/Büschges, Aspekte der Berufswahl in der modernen Gesellschaft, Frankfurt/M. 1975, S. 403 - 429
- Ortmann, H., Überlegungen zum Begriff Chancengleichheit. In: W. Keim (Hg.), Gesamtschule, Hamburg ²1976, S. 115 - 128
- Rolff, H.G., Chancengleichheit. In: Lenzen, D. (Hg.), Enzyklopädie Erziehungswissenschaft, Bd.1, Stuttgart 1983, S. 361 - 364
- Weinert, F.E., Was kann, was sollte die Pädagogische Psychologie aus den Forschungen zum Expertiseerwerb lernen? In: Unterrichtswissenschaft 18, 1990, H. 1, S. 67 - 70
- Ziertmann, P., Das Berechtigungswesen. In: Handbuch für das Berufs- und Fachschulwesen. Hg.v. A. Kühne, ²1929, S. 571 - 604
- Zoll, R. u.a., „Nicht so wie unsere Eltern“, Opladen 1989

Anschrift des Autors: Prof. Dr. Helmut Heid, Universitätsstraße 31, 8400 Regensburg (Universität Regensburg, Institut für Pädagogik)